



GUIDE PRATIQUE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**Les règles essentielles pour
sécuriser vos démarches et
accompagner *VOTRE APPRENTI***

UIMM

PÔLE FORMATION
Alsace

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

A propos du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type **particulier** conclu entre un **apprenti** ou son représentant légal et un **employeur**. L'employeur s'engage, outre le versement d'un **salaire**, à assurer à l'apprenti une **formation professionnelle complète**, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à **travailler** pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette **formation**.

Bénéficiaires

Publics de 16 à 29 ans révolus – Exceptions pour les jeunes de 15 ans révolus sortant de 3^{ème}. Sans limite d'âge maximale pour les travailleurs ayant un handicap, personne ayant un projet de création d'entreprise nécessitant un diplôme ou sportifs de haut niveau.

Nature du contrat

Le contrat d'apprentissage peut s'envisager dans le cadre d'un CDD de type particulier.

Statut de l'apprenti

Titulaire d'un contrat de travail, **l'apprenti est salarié à temps complet de l'entreprise aussi bien pour le temps passé en entreprise qu'au CFAI Alsace**. Il perçoit une rémunération, est soumis aux mêmes règles et bénéficie des mêmes avantages que l'ensemble des salariés.

Dates de début et de fin

Date de début : La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

Date de fin : Le contrat doit couvrir la date de fin du cycle de formation, examen inclus.

Période d'essai

La période d'essai dure pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. Les périodes pendant lesquelles l'apprenti est en formation théorique au sein du CFAI Alsace ne sont donc plus prises en compte.

Lorsqu'un employeur recrute un apprenti qui a commencé sa formation dans une autre entreprise, la période d'essai n'est pas applicable. Il est toutefois possible de prévoir une période d'essai, dans les conditions de droit commun applicables aux CDD.

Congés

L'apprenti bénéficie des **congrés payés** légaux, soit 2 jours ½ ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Ils ne peuvent pas être pris sur le temps de formation.

L'apprenti peut bénéficier à sa demande d'un **congé spécifique d'examen** de 5 jours dans le mois qui précède l'examen pour la préparation des épreuves et les révisions ; durant la dernière année de formation. Dans ce cas, le salaire de l'apprenti est maintenu.

Grille de rémunération

| | Moins de 18 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 à 29 ans |
|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % (35 %*) | 43 % (55 %*) | 53 % (55 %*) | 100 % (100 %*) |
| 2 ^{ème} année | 39 % (45 %*) | 51 % (65 %*) | 61 % (65 %*) | 100 % (100 %*) |
| 3 ^{ème} année | 55 % (55 %*) | 67 % (80 %*) | 78 % (80 %*) | 100 % (100 %*) |

**Rémunération appliquée dans les entreprises relevant de la convention collective de la métallurgie*



Aide élargie à l'embauche d'apprentis

Présentation

En 2025, le Gouvernement a reconduit par décret une **aide pour les employeurs embauchant des apprentis**. Elle est d'un montant de **5 000 €** pour l'embauche d'un apprenti au titre **de la seule première année du contrat pour les entreprises de moins de 250 salariés** et de **2 000 €** pour les **autres entreprises**. Par cette décision le Gouvernement choisit de préserver **une aide pour chaque contrat, quel que soit le niveau du diplôme préparé**.

Elle sera accordée **sans autre condition** aux entreprises de moins de 250 salariés.

Pour les **entreprises de 250 salariés et plus**, cette aide est accessible à condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil – déjà fixé par la loi – de 5% de salariés en contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'alternance sur l'année de référence **ou** avoir au moins 3% d'alternants avec un contrat d'apprentissage et de professionnalisation, dans leur effectif de cette même année et avoir connu une progression de 10% par rapport à 2024. En augmentant le nombre d'apprentis recrutés, **l'entreprise peut également être exonérée de la CSA**. Par ailleurs, le **montant de l'aide est maintenu à 6 000 € pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap** et ce soutien **reste cumulable avec les aides spécifiques** qui leurs sont destinées.



Comment faire la demande d'aides ?

- Déposer le contrat et la convention de formation par apprentissage à son OPCO qui transmettra un numéro de dépôt.
- Accéder au portail SYLAE (<https://sylae.asp-public.fr/sylae/>)

L'aide est **versée chaque mois par anticipation** de la rémunération et à compter du début d'exécution du contrat par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Tous les **échanges** entre l'ASP et l'employeur se font **par voie électronique**.

L'employeur reçoit un mail de l'ASP pour l'informer de la réception de son dossier et ensuite de l'état de celui-ci, par exemple pour vérifier ou renseigner les coordonnées de paiement du compte bancaire (RIB/IBAN) sur lequel sera versée l'aide.

Offres de services en recrutement

Un accompagnement à toutes les étapes du recrutement



Identification du besoin

Nous vous accompagnons dans l'**analyse** du **besoin** et la définition du niveau et du type de diplôme à envisager



Sourcing / Accompagnement au recrutement

Afin de vous permettre de trouver vos futurs apprentis, tout au long de l'année, nous mettons en oeuvre des **actions de communication** (jobs dating, Odyssée de l'industrie, réunions d'information).

Par ailleurs, nous **mettons en relation** les **candidats** présélectionnés avec les **entreprises**. Des actions spécifiques de recrutement peuvent également être envisagées.



Actions de communication

Communiquer sur nos réseaux sociaux : nous publions les offres d'apprentissage des entreprises sur nos pages Facebook, LinkedIn, Instagram & Tiktok.

Participer à nos Jobs Dating Alternance : Chaque année, dans nos 4 centres, nous organisons des rencontres entre les candidats à l'apprentissage et les entreprises.

Organiser des interventions auprès des prescripteurs : nous proposons aux entreprises des interventions communes dans des missions locales et agences France Travail.



Enregistrement de l'offre

Une fois le diplôme identifié, nous vous accompagnons dans la **saisie des offres d'apprentissage** sur notre **plateforme web**. Ainsi, vous pourrez facilement déposer vos offres et **accéder aux candidatures** de jeunes présélectionnés.



Vos démarches administratives

Merci de nous renvoyer la fiche de renseignement complétée.

Nous vous transmettrons dès réception **la convention de formation**. Il ne vous restera plus qu'à **déposer le dossier auprès de votre OPCO**. Il est également possible de solliciter votre OPCO pour l'établissement du contrat, et notamment pour l'aspect rémunération.

Une plateforme WEB de recrutement

HUB 3E est une plateforme dédiée au recrutement qui facilite l'inscription et la mise en relation des candidats avec leurs futurs employeurs. Il vous sera possible d'assurer le suivi des candidatures (exports Excel, CV, prise de rendez-vous).

Si vous êtes déjà en contact avec un candidat, invitez-le à déposer un dossier sur : **formation-industries-alsace.fr** – onglet « candidature alternance ».

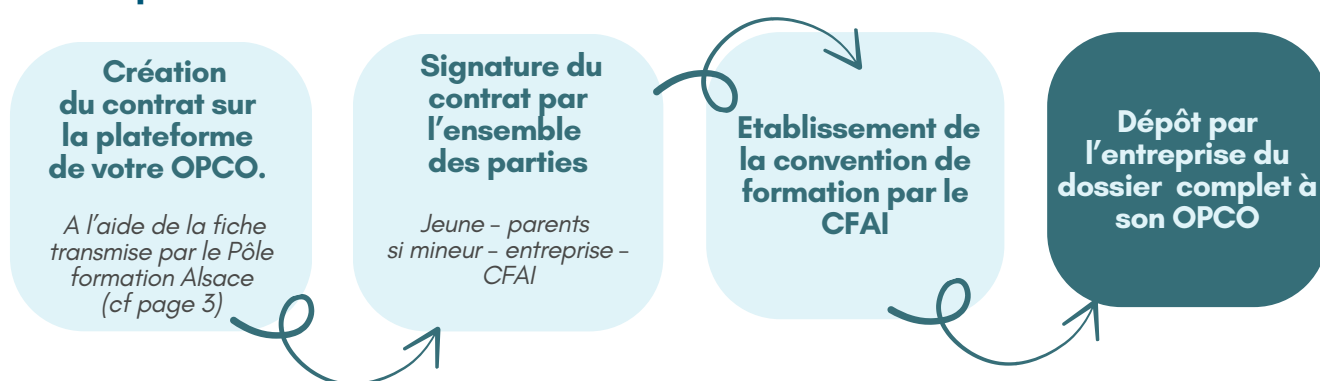
Du niveau titre pro au niveau BTS, nos chargés de recrutement vous proposent des **profils admissibles, adaptés à vos besoins**. A partir du Bac +3, vous accédez à une CVthèque validée par nos soins et à un suivi centralisé par offre. Nos équipes vous accompagnent tout au long du processus.

HUB 3E vous permet également de consulter les CV de vos candidats et de prendre RDV avec eux pour les recevoir en entretien.

Mise en place du contrat

Vous avez trouvé votre apprenti ! Passons maintenant aux étapes clés pour la bonne mise en place du contrat.

Les étapes administratives



Les autres démarches à effectuer

- ☐ **Faire passer la visite médicale d'embauche**
 - Avant l'embauche pour les apprentis mineurs
 - Au plus tard avant la fin de la période d'essai pour les autres
- ☐ **Etablir la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSAAF**
- ☐ **Affilier l'apprenti à la caisse de retraite complémentaire non cadre de l'entreprise**
- ☐ **Faire une déclaration de dérogation auprès de l'Inspection du travail pour autoriser les apprentis mineurs**

Dérogation pour apprentis mineurs

L'entreprise est tenue d'envoyer une **déclaration de dérogation** à l'Inspection du travail avant d'affecter un apprenti mineur à des travaux identifiés comme dangereux.

Préalablement à l'affectation de mineurs aux travaux réglementés

Etablir et envoyer une déclaration de dérogation. Cette déclaration effectuée à l'aide d'un formulaire conseillé, téléchargeable ci-dessous, remplace désormais la demande de dérogation aux travaux réglementés. Cette procédure déclarative ne nécessite plus de réponse de l'inspecteur du travail et supprime le délai d'attente.

A compter de l'affectation de mineurs aux travaux

Tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, les informations obligatoires du jeune dont l'avis médical d'aptitude, réunies dans un formulaire proposé, téléchargeable ci-dessous

[Je télécharge le formulaire](#)

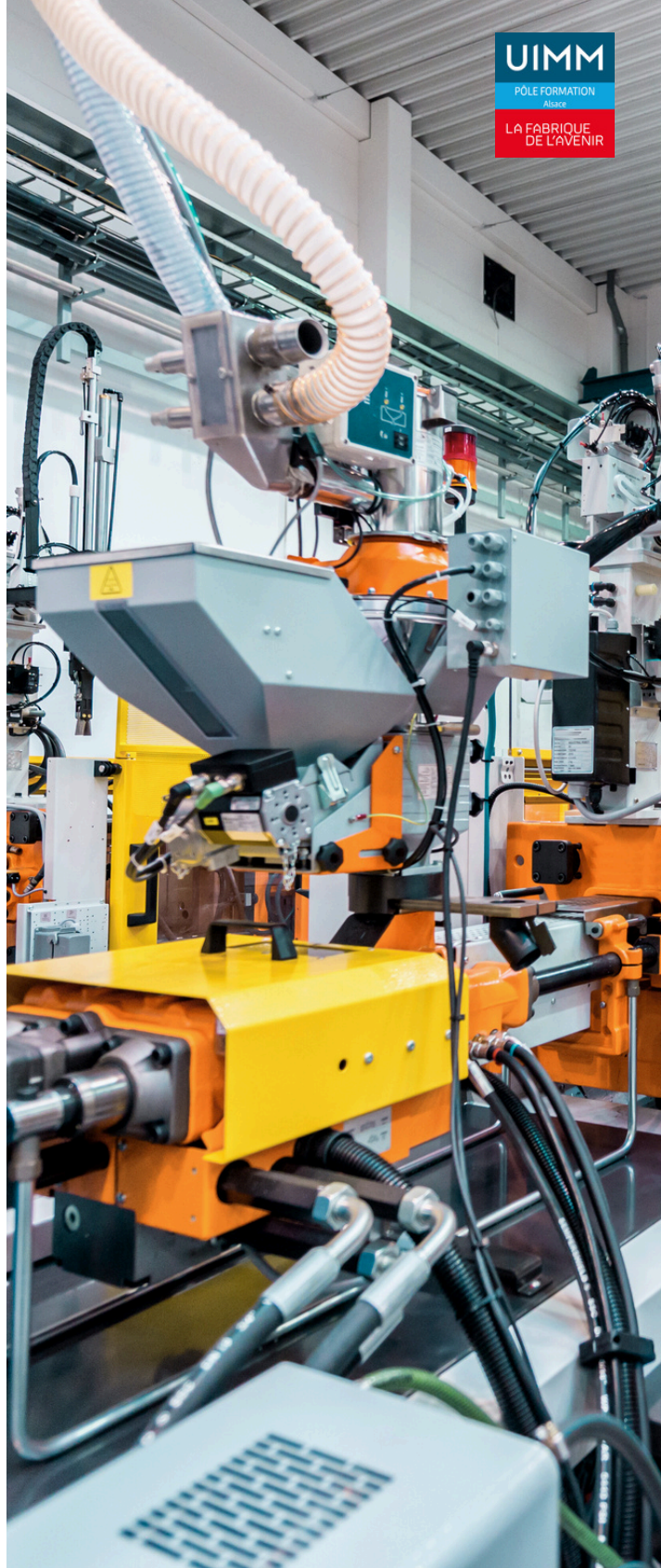
Ce qui reste indispensable

La réalisation des conditions préalables à la déclaration de dérogation aux travaux réglementés : avoir réalisé l'évaluation des risques* auxquels les jeunes sont susceptibles d'être exposés pendant l'exécution de travaux.

L'encadrement du jeune par une personne compétente durant l'exécution des travaux réglementés.

L'information et la formation à la sécurité du jeune*

**Ces dispositions rejoignent les obligations générales qui s'imposent aux entreprises et aux établissements de former d'évaluer les risques professionnels et d'engager les actions tangibles de prévention en conséquence (depuis 1991) puis de former les salariés à la sécurité. Cette démarche est en principe tracée dans le document unique d'évaluation des risques, véritable support à un programme de prévention.*



Ces informations sont issues du site DREETS Grand Est

<https://grand-est.dreets.gouv.fr/>

Tous les formulaires et documents sont disponibles sur

<https://grand-est.dreets.gouv.fr/Travaux-reglementes-derogation-pour-jeunes-travailleurs-mineurs>

Repères juridiques 1/4

| | Moins de 16 ans | 16 à 18 ans | Plus de 18 ans |
|------------------------------|--|--|--|
| Temps Hebdomadaire | 35 heures (possibilité de 40h en BTP) | 35 heures (possibilité de 40h en BTP) | 35 heures |
| Temps de travail | 8 heures maximum | 8 heures maximum | 10 heures maximum |
| Pauses | Minimum 30 minutes après 4h30 de travail | Minimum 30 minutes après 4h30 de travail | Minimum 20 minutes après 6h de travail |
| Temps de repos hebdomadaires | 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche | 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche | Minimum 24h consécutives 6 jours de travail consécutifs maximum/semaine |
| Temps de repos quotidien | Minimum 14 heures consécutives | Minimum 11 heures consécutives | Minimum 11 heures consécutives |
| Travail de nuit | Interdit entre 20h et 6h | Interdit entre 20h et 6h | Autorisé |
| Travail le dimanche | Non | Non | Autorisé |
| Jours fériés | Non | Non | Autorisé |

Repères juridiques 2/4



Engagement de l'entreprise

- Faire la **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE)
- **Affilier l'apprenti à la caisse de retraite complémentaire** non cadre de l'entreprise
- Prévoir la **visite médicale d'embauche** à la médecine du travail
- **Etablir le contrat** d'apprentissage.



Maître d'apprentissage

Conditions de compétences professionnelles :

- 2 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti
- ou
- 1 an d'expérience professionnelle ainsi qu'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par le jeune et d'un niveau au moins équivalent

Chaque maître d'apprentissage peut encadrer 2 apprentis et 1 redoublant. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.



Conditions de nationalité

- Toute personne de nationalité française
- Les ressortissants des états membres de l'UE, de l'Espace Economique Européen, de Monaco et Andorre
- Une autorisation de travail est nécessaire pour les ressortissants des autres états. Pour cela, le futur apprenti doit faire une demande d'autorisation de travail à la Préfecture. Suite à cela, l'entreprise devra contacter la DREETS.

Pour les candidats étrangers d'un niveau master ou grandes écoles, il n'y a plus l'obligation de justifier d'une première année d'étude en France et ce depuis le 31 mars 2021 (<https://www.alternance-professionnelle.fr/apprentissage-etudiants-etrangers/>).



Repères juridiques 3/4



Absences

L'apprenti doit justifier de ses absences en centre de formation comme en entreprise. En cas d'absences injustifiées au Pôle formation UIMM Alsace, l'entreprise est en droit d'effectuer des retenues sur salaire et/ou d'utiliser toute sanction appropriée.



Rémunération

- **Contrats successifs / Maintien de la rémunération** : la rémunération est au moins égale à celle perçue lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application de la rémunération minimale en fonction de son âge lui est plus favorable.
- **Changement de tranche d'âge** : le montant de la rémunération est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.
- **Majoration + 15 %** : lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération.



Seuils sociaux

Les apprentis ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif pour l'application des dispositions législatives et réglementaires se référant à une condition d'effectif minimum de salariés, à l'exception de celles concernant la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.



Participation forfaitaire obligatoire

Depuis le 1er juillet 2025, les entreprises accueillant un apprenti en contrat visant un **diplôme ou titre Bac+3** ou plus (niveaux 6 et 7) doivent verser une participation forfaitaire de **750 €** par contrat, en plus du financement assuré par l'OPCO.

- Si le contrat est **rompu dans les 45 premiers** jours de formation pratique, **l'entreprise verse 50 %** du financement déjà engagé par l'OPCO, dans la limite de 750 €.
- Exemple : pour un contrat de 71 jours avec un financement OPCO de 8 000 €, la participation de l'entreprise est plafonnée à 750 €.
- Lorsqu'une entreprise reprend un apprenti **après une rupture de contrat**, sa participation est **réduite à 200 €**.

Repères juridiques 4/4



Accident du travail

Qu'il soit au Pôle formation UIMM Alsace ou en entreprise, l'apprenti relève de la législation des accidents du travail en tant que salarié. C'est donc à l'entreprise d'établir toute déclaration d'accident du travail.



Avenant au contrat

Pour tout changement de la situation juridique de l'entreprise, d'adresse de l'établissement accueillant le jeune, de maître d'apprentissage, de durée du contrat d'apprentissage, de formation, de CFA, le contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un avenant.

De même, un avenant doit être réalisé en cas de redoublement de l'apprenti dans la même entreprise, suite à l'échec à l'examen. Si le redoublement s'effectue dans une autre entreprise, le nouvel employeur devra demander un nouveau contrat d'apprentissage.



Rupture de contrat

Des simplifications administratives ont été mises en œuvre. Le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes a été supprimé.

Il y a 7 cas de rupture du contrat d'apprentissage :

- Rupture unilatérale pendant les 45 premiers jours de formation en entreprise.
- Rupture d'un commun accord
- Licenciement pour force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail ou décès de l'employeur maître d'apprentissage d'une entreprise unipersonnelle
- Rupture à l'initiative de l'apprenti avec intervention préalable d'un médiateur et respect d'un préavis
- Fin du contrat notifiée par le liquidateur judiciaire en cas de liquidation judiciaire
- Licenciement pour cause réelle et sérieuse suite à l'exclusion définitive du CFA
- Rupture à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du titre ou diplôme préparé



Vos contacts



CENTRE DE REICHSHOFFEN

2 rue Ettore Bugatti, 67110 Reichshoffen

Chloé FLESCHHUT

chloe.fleschhut@formation-industries-alsace.fr

06.16.07.33.65



CENTRE DE MULHOUSE

31 rue François Sperry, 68100 Mulhouse

Alexandra KAISER

alexandra.kaisere@formation-industries-alsace.fr

07.76.96.07.04

Valérie FACCHIN - Directrice commerciale

valerie.facchine@formation-industries-alsace.fr

06 34 78 56 49

Jennifer TRAN - Coordinatrice recrutement apprentis

jennifer.tran@formation-industries-alsace.fr

06.10.42.17.92



CENTRE DE STRASBOURG

6 rue Ettore Bugatti, 67201 Eckbolsheim

Warda MAKSOUD

warda.maksoud@formation-industries-alsace.fr

06.30.12.14.12



CENTRE DE COLMAR

31 rue des jardins 68000 Colmar

Sylvie MAHALATCHIMY

sylvie.mahalatchimy@formation-industries-alsace.fr

06.23.97.71.67



FORMATIONS INGÉNIEURS

Micaële GELHAUSEN

micaele.gelhausen@formation-industries-alsace.fr

06.88.63.89.10

Mélohe PUBLICOL

melohe.publicol@formation-industries-alsace.fr

03.89.46.89.92

